

教育と研究を両輪とする高等教育の在り方について  
大学分科会（第 157 回）における主な御意見

【教育と研究を一体不可分とした人材育成の在り方】

- 今回のコロナ禍で、確かに学習時間は増えているが、多くの授業科目でバラバラに課題が出されたため、それぞれに時間がかかったので増えているにすぎない。厳選した科目で例えば週に 3 回授業が行われ、そのたびごとに適切な課題が出されることで学習時間が増えるというのが本来の姿であり、授業科目、同一学期の履修科目数を減らすとともに、それぞれの科目に教員と学生が共に注力することを求めたい。
- 授業において深く議論するためには TA の活用は非常に有効である。そのため訓練も必要であり、TA 制度の在り方を抜本的に見直し、もっと積極的に参画するようなシステムの構築が求められている。
- 教育と研究の議論の中で、学生の役割や参加という観点が重要であると考えている。学生による授業評価、認証評価における学生の意見聴取、学生調査などは学生目線での参加という取り組みかと思う。学生の役割とか、学生の参加ということも強調いただきたい。
- 学生の履修科目数が多いことと、教員の授業担当科目数も多いという問題をどう整理するのか。日本の大学教員は相互にカリキュラムについて相談する時間が少なく、自身の研究に対応した授業を実施したいという志向が強いという調査もあり、この教学マネジメントが非常に重要である。

【教育研究を担う大学教職員の在り方】

- 大学においては、ポスドクが研究プロジェクトの遂行に重要な役割を担っており、このポスドクの在り方についても触れていただければと考えている。
- 若手研究者に対するテニュアトラック制はある面で成功しており、将来的には若手研究者だけでなく、全ての採用者に対してテニュア制を導入して、テニュア審査を大学全体での厳しい人事審査に据えるような大学が出てきてほしい。
- 大学教員の評価の実質化について、定期的な業績評価について言及されているが、この評価をどのように活用していくのかといったことにまで言及していくことが必要ではないか。

- 大学教員のダイバーシティと研究者の流動性という観点はとても重要である。テニュアトラック制についてや、教員の採用に関して積極的採用はあまり進んでいないとか、指摘があるとか言及されているが、もっと踏み込んでダイバーシティと流動性の点について強調することが必要ではないか。
- 教員の流動性は非常に重要であるが、この流動性ということを用が不安定な有期教員を増やすとか、有期の枠を有効活用するという話になってはならないと考えており、この論点において特に留意すべきである。
- 教員の教育研究に係るエフォートの明示化について、実際に大学内部で取り組むには大きな課題があると思われるが、具体的にどうやったら良いのかは難しいのではないか。
- 教員の評価と流動性に関して、日本の大学教員の賃金体系について、年功序列が全く崩れていないことにも触れることが必要である。シニア層ほどメリットがあって、プレッシャーも少なくなるという構造になっているが、これを是正するには、大学間の移動を盛んにすることが必要であり、具体的にどう進めればよいのか議論することが必要である。
- 大学システムの硬直化の要因の一つとして、プレーヤーの種類が限られていたことにあるのではないか。このようにプレーヤーの種類が非常に多岐に、かつ柔軟に定義されることで、教育と研究の両輪が機能することが期待される。なお、過度に定義しすぎることで硬直化が起こらないように留意することも必要である。

#### 【組織マネジメントの確立・推進】

- 働き方改革の視点から、各大学や教育課程によって様々な要因はあると思われるが、教員が教育研究以外に費やす時間の業務に焦点を当てた横断的かつ共通的な観点による実態把握の検討も必要ではないか。
- 新しい時代の大学のマネジメントシステムに関して、大学分科会で策定した「教学マネジメント指針」なども明確な位置付けとして捉え、大学組織のマネジメントの基本フレームワークというものを打ち出しながら整理していくことが望まれる。
- オンライン授業について一定の効果は見られるが、学生同士の間での知識の深め合いやディスカッションということが非常にに行いにくくなったという

ことや、教員の間でもコミュニケーションが取りにくいという課題も出てい  
ると思われる。こういう課題解決に向けて、教員と学生をつなぐ役割として  
職員の機能ということが期待され、職員の役割はこれまで以上に強調してよ  
いのではないか。